



XLIX Legislatura

DEPARTAMENTO
PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 512 de 2021

Carpetas Nos. 1556 de 2021, 708 de 2020 y S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

SITUACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA CÁRNICA
Planteos a realizar al señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social

PERSONAS QUE HAYAN PERDIDO SU CÓNYUGE, CONCUBINO O CONCUBINA A CAUSA DE LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL COVID-19
Se solicita al Poder Ejecutivo un subsidio mensual

TELETRABAJO
Se establecen normas para su promoción y regulación

SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES DEL TRANSPORTE DE PASAJEROS INTERDEPARTAMENTAL

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 7 de julio de 2021
(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Pedro Jisdonian.

Miembros: Señoras Representantes Anna Franquez y María Eugenia Roselló y señores Representantes Felipe Carballo Da Costa, Daniel Gerhard, Ernesto Gabriel Otero Agüero y Martín Sodano.

Invitados: (Por videoconferencia): Por la UNOTT y por la Coordinadora del Interdepartamental, Marcelo da Motta y José Luis Duarte.

Secretario: Señor Francisco Ortiz.

═════II═════

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la reunión.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Queríamos plantear un asunto sobre la situación de los trabajadores de la industria cárnica, que nos tiene preocupados. Muchos de ellos llevan un año corrido de seguro de paro. Nuestro temor, como el del sindicato, FOICA, es que queden afuera del subsidio, ya que en este último año corrido no tuvieron jornales.

Sabemos que se están trabajando subsidios especiales y que la Cámara de Diputados votó una ley que autoriza al Ejecutivo a dar extensiones especiales.

Así que, previo a la concurrencia del señor ministro -quien concurre por varios temas, y este es uno de ellos, solicitamos que se le haga llegar el planteo sobre esta situación, a fin de que tenga una pronta respuesta.

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo acuerdo con el resto de los integrantes de la Comisión, se encomienda a la Secretaría solicitar al Ministerio una respuesta sobre el planteo realizado por el señor diputado.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

—Se pasa a considerar el proyecto *"PERSONAS QUE HAYAN PERDIDO SU CÓNYUGE, CONCUBINO O CONCUBINA A CAUSA DE LA PANDEMIA PROVOCADA POR EL COVID- 19. Se solicita al Poder Ejecutivo un subsidio mensual".*

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Hace varias semanas ingresó a la Comisión este proyecto de minuta de comunicación que pretende, en esta situación sanitaria que se está viviendo en todo el mundo y en particular en nuestro país, atender, fundamentalmente, a aquellos hogares de menores recursos que generan enorme preocupación. Esto está vinculado no solo con la enfermedad, sino con las muertes que se han ido produciendo. Para nosotros es importante que se tenga en cuenta esta minuta de comunicación que pretende destinar un salario mínimo nacional a todas aquellas personas que han perdido a su cónyuge, concubino o concubina a causa de la pandemia. Fundamentalmente, pensamos en aquellos hogares cuyo único sustento era lo que podía aportar el jefe o jefa de hogar. En base a la cantidad de fallecimientos que hemos tenido, sería importante que esta Comisión recomendara al plenario aprobar esta minuta de comunicación para que el Poder Ejecutivo resuelva la entrega de un salario mínimo nacional a aquellas personas o familias que hayan quedado sin ningún ingreso.

SEÑOR PRESIDENTE.- Compartimos el ánimo de esta minuta de comunicación, pero entendemos que el monto dependerá de las posibilidades. Lamentablemente, hay muchos compatriotas que la están pasando mal y han quedado sin la posibilidad de un ingreso en la situación planteada por el proyecto. En ese sentido, nos sumamos al pedido del señor diputado Carballo.

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Seis por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad de presentes (votan las señoras Representantes Anna Franquez y María Eugenia Roselló, y los señores Representantes Felipe Carballo, Daniel Gerhard, Pedro Jisdonian y Gabriel Otero Agüero).

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Propongo al señor diputado Otero Agüero como miembro informante.

SEÑOR PRESIDENTE.- Hay acuerdo para designar al señor diputado Otero Agüero como miembro informante.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

——A continuación, seguiremos con el tratamiento del proyecto de ley: *"TELETRABAJO. Regulación",* que comenzamos en sesiones anteriores.

Corresponde votar el pase a la discusión particular. Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el pase a la discusión particular.

(Se vota)

——Cuatro en siete: AFIRMATIVA.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

——Voy a dar lectura al artículo 1º del proyecto que tomaremos como base. Dice así: *"Artículo 1º. (Concepto).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por 'teletrabajo' la prestación del trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación, ya sea en forma interactiva o no (online -offline)".*

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Solicito un intermedio de diez minutos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a intermedio.

(Es la hora 10 y 45)

—Continúa la reunión.

(Es la hora 10 y 55)

—Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el artículo 1º.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Leo el artículo 2º. Dice así: *"Artículo 2º. (Ámbito de Aplicación).- La presente regulación será aplicable a las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal".*

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Cuatro en siete: AFIRMATIVA.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- No acompañamos el artículo 2º porque, como lo hemos planteado de manera reiterada, entendemos que el ámbito de aplicación debe incluir también a la Administración Central, a los gobiernos municipales y a los gobiernos departamentales, en el entendido de que todos los trabajadores son iguales, tienen los mismos derechos y deben regirse por las mismas leyes.

SEÑOR PRESIDENTE.- Leo el artículo 3º.

Dice así: *"Artículo 3º. (Principios Rectores).- Son principios rectores para la aplicación de la presente ley, los siguientes: a) Voluntariedad. El teletrabajo es voluntario, deberá obtenerse el consentimiento del trabajador, el que deberá constar por escrito. b) Reversibilidad. Las partes podrán modificar la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, previo acuerdo por escrito. c) Igualdad. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y acceso a las mismas condiciones de*

trabajo que los trabajadores presenciales, salvo las que sean inherentes a la prestación del trabajo en forma presencial. En particular, se respetará su derecho al descanso, a la intimidad, a la seguridad e higiene laboral y a la libertad sindical. d) No discriminación. La modalidad de teletrabajo no será medio para la distinción, exclusión o restricción, ya sea basada en la nacionalidad, origen étnico racial, sexo, edad, orientación sexual o identidad de género, estado civil, religión, condición económica, social, cultural, situación de discapacidad, lugar de residencia u otros factores, que tengan por objeto menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales. e) Fomento del empleo. Se reconoce al teletrabajo como una modalidad necesaria para la generación de empleo y en particular para el acceso a puestos de trabajo de personas con responsabilidades familiares, personas con discapacidad o de quien ellos dependan o a cuyo cuidado estén".

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Quiero plantear el desglose de los literales b) y e), con los que no estamos de acuerdo.

El b) refiere a la reversibilidad. Creemos que debe ser una decisión del trabajador y no algo decidido de común acuerdo; es un derecho del trabajador poder optar.

El e) habla del fomento al empleo y define que el teletrabajo genera empleo. Según nuestro pensar, está muy distante de eso.

Por lo tanto, pretendemos votarlos en forma negativa. Como ya dijimos, no creemos que el teletrabajo genere más empleos y que es un error definirlo como un principio en las relaciones laborales.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el artículo 3º con sus literales a), c) y d), desglosando los literales b) y e).

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Si no se hace uso de la palabra, se van a votar los incisos b) y e) del artículo 3º, que fueron desglosados.

(Se vota)

—Cuatro en siete: AFIRMATIVA.

Leo el artículo 4º.

Dice así: *"Artículo 4º. (Teletrabajador).- A los efectos de la presente ley, entiéndese por 'teletrabajador' a toda persona que presta su trabajo, total o parcial, fuera del ámbito físico proporcionado por el empleador, utilizando preponderantemente las tecnologías de la información y de la comunicación ya sea en forma interactiva o no (online- offline)".*

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Cuatro en siete: AFIRMATIVA.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- No hemos acompañado el artículo 4º porque pensamos que la modalidad del teletrabajo ya está planteada y definida en el artículo 1º; consideramos que este artículo 4º, es reiterativo. Además, tenemos una clara opinión de que el trabajador es trabajador. El trabajador tiene que ser trabajador. El trabajador no se define o no se debería definir como una modalidad de teletrabajador. Hemos puesto algunos ejemplos con relación a estos temas. Que nosotros desarrollemos algunas reuniones de Comisión vía virtual no nos convierte en telediputados. En realidad, seguimos siendo diputados. Lo mismo con la medicina: a los médicos que desarrollan

telemedicina no se les denomina telemédicos. Solo queríamos dejar esta constancia acerca de nuestra opinión sobre el artículo 4º.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entendemos que este artículo 4º es necesario por cuanto es una buena técnica legislativa dejar plasmado el término *"teletrabajador",* que es utilizado en todo el texto del proyecto de ley.

Leo el artículo 5º.

Dice así: *"Artículo 5º. (Del contrato laboral).- El teletrabajador y el empleador deberán pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral la modalidad de teletrabajo, en el contrato de trabajo o documento anexo a este. Dicho acuerdo se documentará por escrito".*

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Cuatro en siete: AFIRMATIVA.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Quiero dejar constancia de que no acompañamos el artículo 5º entendiendo que, de una u otra manera, se encasilla el vínculo con el sistema de contrato. Entendemos que puede coartar la posibilidad de aquellos trabajadores que, sin cumplir con el teletrabajo, puedan pasar a un vínculo de ese tipo y tener que comenzar un contrato o un vínculo de contrato que limitaría derechos ya adquiridos. En ese sentido -como ya habíamos dicho es que no lo acompañamos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Voy a dar lectura al artículo 6º.

Dice así: *"(Del lugar donde se desarrolla el teletrabajo).- El teletrabajador y el empleador deberán determinar el lugar donde se prestarán las tareas laborales, que podrá ser el domicilio del teletrabajador o en otro sitio definido en el contrato. Si la prestación del teletrabajo, por su naturaleza, fuera susceptible de desarrollarse en distintos lugares, podrá acordarse que el teletrabajador elija libremente dónde ejercerá sus tareas, pudiendo incluso, ser más de un lugar alternativamente. En ningún caso, el teletrabajador podrá exigir al empleador que sea este quien le proporcione el lugar donde se preste el teletrabajo".*

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Solicito un intermedio de tres minutos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a intermedio.

(Es la hora 11 y 39)

—Continúa la reunión.

(Es la hora 11 y 41)

—Si no se hace uso de la palabra, se va a votar el artículo 6º.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Paso a leer el artículo 7º.

Dice así: *"Artículo 7º. (Del cambio en la modalidad de trabajo).- La modificación permanente de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, deberá contar con el común acuerdo de partes y documentarse por escrito. Si*

la modalidad de teletrabajo se acuerda luego de iniciado un vínculo presencial, tanto el teletrabajador como el empleador tendrán derecho a retornar a la modalidad presencial dentro de los 90 días de iniciado el teletrabajo, previo aviso a la otra parte con una anticipación no inferior a 7 días. Si el teletrabajo fue la modalidad originalmente adoptada por las partes, se requerirá el consentimiento de ambas recabada por escrito para adoptar la modalidad presencial".

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- Quisiéramos proponer un agregado en cuanto a la constancia en la planilla de trabajo. Independientemente del contrato que se plantea entre el empleador y el trabajador, nos parece que es importante que se diga a texto expreso que en la planilla de trabajo se dejará constancia de cuál es la modalidad con la que está trabajando cada trabajador. Esto es a los efectos de que, si el día de mañana hay algún tipo de inspección de parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el ámbito empresarial se tenga referencia de que los funcionarios que figuran en la planilla tienen establecida claramente la modalidad de trabajo que desarrollan.

SEÑOR PRESIDENTE.- Solicito un intermedio de tres minutos.

Se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Se pasa a intermedio.

(Es la hora 11 y 44)

—Continúa la reunión.

(Es la hora 11 y 47)

—Teniendo en cuenta la propuesta del señor diputado Carballo, pasamos a leer cómo quedaría redactado el artículo 7º.

Diría así: *"Artículo 7º. (Del cambio en la modalidad de trabajo).- La modificación permanente de la modalidad de trabajo presencial a la de teletrabajo y de teletrabajo a presencial, deberá contar con el común acuerdo de partes y documentarse por escrito. Si la modalidad de teletrabajo se acuerda luego de iniciado un vínculo presencial, tanto el teletrabajador como el empleador tendrán derecho a retornar a la modalidad presencial dentro de los 90 días de iniciado el teletrabajo, previo aviso a la otra parte con una anticipación no inferior a 7 días. Si el teletrabajo fue la modalidad originalmente adoptada por las partes, se requerirá el consentimiento de ambas recabada por escrito para adoptar la modalidad presencial, debiendo constar la misma en la planilla de trabajo".*

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Leo el artículo 8º.

Dice así: *"Artículo 8º. (De la jornada laboral del teletrabajador).- El total del tiempo efectivamente trabajado, no superará el máximo legal de horas semanales de trabajo aplicable a la actividad a la que pertenece la empresa o institución o el límite semanal establecido contractualmente, en su caso; sin perjuicio del derecho al descanso y a la desconexión. Deberá existir una desconexión mínima de 8 (ocho) horas continuas entre una jornada y la siguiente. El teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. El exceso de trabajo diario, respecto*

de la jornada legal o contractual, no constituirá trabajo extraordinario y por lo tanto no dará lugar al pago de horas extras. Las horas efectivamente trabajadas que superen el límite legal o convencional diario, se compensarán con horas no trabajadas en otros días de la misma semana. Las horas que superen el máximo de horas semanales de trabajo aplicables a la actividad o las horas semanales convencionalmente pactadas, se abonarán con un 100% de recargo sobre el valor hora de los días hábiles".

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Cuatro en siete: AFIRMATIVA.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Este es uno de los elementos centrales del proyecto. No acompañamos el segundo enunciado que establece una desconexión mínima de ocho horas. Para nosotros este es uno de los quid de la cuestión para garantizar el cuidado y el autocuidado del trabajador o la trabajadora. Una de las formas de garantizar su salud física pero también otros aspectos, es la desconexión de doce horas, entre que se termina una jornada y comienza la otra. Por eso, si bien no tenemos grandes discrepancias con el resto del artículo, lo votamos negativamente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Daré lectura al artículo 9º.

Dice así: *"Artículo 9º. (Del registro de asistencia).- Las partes podrán establecer el sistema de registro de asistencia que permita determinar la cantidad de horas trabajadas por el teletrabajador en la semana".*

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Paso a leer el artículo 10.

Dice así: *"Artículo 10. (Derechos del teletrabajador y condiciones laborales).- El teletrabajo modificará única y exclusivamente la modalidad en que se efectúa el trabajo, sin afectar los derechos individuales y colectivos consagrados por el ordenamiento jurídico vigente, en todo lo que le sea aplicable".*

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Leeré el artículo 11.

Dice así: *"Artículo 11. (Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo, no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador a falta de su consentimiento, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, ergonomía y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley".*

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑOR REPRESENTANTE CARBALLO DA COSTA.- En el artículo 11 nos parece que es una responsabilidad del empleador proveer cada una de las condiciones en materia de seguridad y salud ocupacional.

SEÑOR PRESIDENTE.- Daré lectura al artículo 12.

Dice así: *"Artículo 12. (Herramientas y equipos para el teletrabajo).- Las partes acordarán la forma de provisión de las tecnologías de la información necesarias para que el trabajador desarrolle el teletrabajo, debiendo quedar debidamente consignada en el contrato de trabajo. En caso de desacuerdo, el empleador deberá proporcionar los equipos, insumos y servicios y demás herramientas necesarias para el desarrollo del teletrabajo, siendo de cargo del empleador los costos de operación, funcionamiento, reemplazo y mantenimiento de los equipos. Los equipos, insumos y servicios que provea el empleador, ya sea en forma directa o asumiendo su costo para el desarrollo de las tareas asignadas al teletrabajador, no serán considerados a ningún efecto parte del salario, materia gravada ni asignación computable".*

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Cuatro en siete: AFIRMATIVA.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Entendemos que este artículo es uno de los más importantes porque hace a la obligación del empleador. Además de dar las condiciones, como se planteaba en el artículo anterior, debe brindar las herramientas para llevar adelante el trabajo. En ese sentido, entendemos que en el artículo hay señales interesantes con respecto a la ley original, que tiene media sanción en el Senado. Insistimos en que la frase *"las partes acordarán"* no corresponde. Debería decir que el empleador tiene la obligación de presentar todas las herramientas e insumos para la tarea. Creemos que la frase *"las partes acordarán"* -lo reitero indica que tiene que haber una situación de consentimiento de condiciones por parte del empleado para asumir la tarea o tomar el trabajo. Pensamos que esto lo pone en una situación de debilidad. Por lo tanto, llegado el momento, vamos a presentar un sustitutivo.

SEÑOR PRESIDENTE.- En este artículo se busca proteger al trabajador pero también generar la posibilidad de que pueda existir algún acuerdo que no sea obligar al empleador a proporcionar los equipos. Creemos que se podría perjudicar la negociación cuando el trabajador tenga los elementos para discutir las condiciones de otra manera. Ya el inciso segundo, que dice que si no existe acuerdo, se obliga al empleador, estaría dando las seguridades correspondientes. Por supuesto, estamos de acuerdo con que el trabajador debe ser la parte protegida.

Paso a leer el artículo 13.

Dice así: *"Artículo 13. (Accidentes laborales y enfermedades profesionales).- Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley Nº 16.074, de 10 de agosto de 1989".*

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

Daré lectura al artículo 14.

Establece lo siguiente: *"Artículo 14. (Derecho a la desconexión).- Todo teletrabajador tiene derecho a la desconexión, entendiéndose por tal, el pleno ejercicio*

del derecho de todo teletrabajador a la desconexión de los dispositivos digitales y del uso de las tecnologías, y el derecho a no ser contactado por su empleador, lo cual implica que el teletrabajador no estará obligado -entre otros-, a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador, a fin de garantizar su tiempo de descanso, en concordancia con lo establecido en el artículo 8º, respecto al descanso mínimo".

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Cuatro en siete: AFIRMATIVA.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- No acompañamos este artículo porque en lo que nos resulta clave, que es de cuántas horas, como mínimo, debe ser la desconexión, hace la misma referencia que el artículo 8º. Creemos que una desconexión de ocho horas es insuficiente. Por lo tanto, así como no acompañamos el artículo 8º, tampoco podíamos hacerlo con este.

SEÑOR PRESIDENTE.- Leeré el artículo 15.

Dice así: *"Artículo 15. (Transitorio).- Los empleadores cuyos trabajadores ya prestan teletrabajo, deberán ajustarse a las disposiciones de la presente ley en el plazo de seis meses, a contar desde su promulgación".*

Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Insistimos en lo que podría ser un artículo 16, que ya habíamos propuesto. Sería el siguiente: *"Artículo 16.- Facúltase al Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT) como parte de sus acciones derivadas del Decreto 83/996 y del Decreto 127/14, a la creación y coordinación de un Observatorio de Teletrabajo, que promueva iniciativas de prevención y promoción de la salud integral de quienes teletrabajan, que recabe información técnica de organismos e instituciones vinculadas a la salud y seguridad laboral, y que de su seguimiento genere propuestas de mejoramiento de la calidad de vida, con base en la citada forma de realizar trabajo".* ¿Por qué lo creemos necesario? Porque estamos regulando una forma de trabajar que va a seguir generando variantes en la vida del trabajo, sobre las que todavía no tenemos suficiente información o conocimiento. Que el seguimiento se haga en un ámbito tripartito, donde esté el gobierno, los empleadores empresarios y los trabajadores, nos parece lo adecuado para estudiar y velar por la salud de los trabajadores que teletrabajan.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no se hace uso de la palabra, se va a votar.

(Se vota)

—Tres en siete: NEGATIVA.

Con relación a la propuesta del señor diputado Gerhard cabe precisar que, si bien los Decretos 83/996 y 127/014 no prevén la existencia del teletrabajo como tal, sí surge de las facultades del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo hacer inspecciones y sugerencias referidas a la empresa y el lugar de trabajo. Por lo cual, la ley que se proyecta podría facultar al CONASSAT para la creación y coordinación de un observatorio de teletrabajo. No obstante, se aprecian dificultades prácticas como la forma de implementar las observaciones en el lugar de trabajo, en tanto el mismo constituye el hogar del trabajador, o puede incluso variar a elección del teletrabajador. Asimismo, las facultades inspectivas, de proponer iniciativas y realizar sugerencias en materia de

seguridad y salud laboral están previstas en los numerales 4º) y 7º) del artículo 4º del Decreto 83/996; en el artículo 2º, en los literales c), d), e) y h) del artículo 4º y en los artículos 9º, 11 y 14 de la reglamentación para la prevención y salud en el trabajo aprobada por el Decreto 127/014.

De modo que creemos que ya existe un marco legal para realizar las inspecciones y el contralor, teniendo en cuenta las dificultades que puede tener la existencia de un observatorio cuando la mayoría de las veces se trata de trabajo que se va a realizar en el hogar.

Compartimos el espíritu de la necesidad de controlarlo, pero creemos que ya existe un marco para hacerlo. Quizás, con la práctica, pueda existir alguna posibilidad que no estemos considerando y que nos demuestre que no se puede hacer el contralor. En ese caso, en esta Comisión estaremos abiertos para tratarlo, como corresponde.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Una vez más planteamos la necesidad de un artículo que hable específicamente de las tareas de cuidado. En ese sentido, vamos a plantear el texto que, a nuestro entender, debería ir en un artículo aditivo.

Dice así: *"Artículo. (Tareas de cuidados).- Las personas que trabajen bajo esta modalidad y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas en situación de dependencia según lo establecido por la Ley Nº 19.353, de 27 de noviembre de 2015, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada. Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho".*

Queremos subrayar, una vez más, que en cada casa, en cada hogar en el que hay una persona que no es autoválida, mayoritariamente hay una mujer sosteniendo de manera casi permanente la situación.

Entonces, también en este asunto hay una cuestión de igualdad de género que entendemos debe quedar plasmada. Creemos también que hay que buscar un texto que sea claro, aunque tenemos el respaldo de la ley que se votó en el 2015. Entendemos que hay que contemplar la situación de la persona que realiza una tarea en un hogar en el que, como todos sabemos, cualquier persona y en cualquier momento, siendo parte de la familia o no, se puede ser parte de una situación de tensión, y más teniendo un menor, un adolescente, un joven con alguna discapacidad que no lo haga autoválido. Insistimos con que esta ley lleve un artículo que haga referencia a esto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Coincidimos en el espíritu que plantea el señor diputado. Este proyecto de ley, en el literal c) del artículo 3º, sobre igualdad, es claro sobre las condiciones, y en el literal d), sobre no discriminación, también hace mención a ese tipo de situaciones.

La clave está en el artículo 8º, que refiere a que el teletrabajador podrá distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. De esa manera, al distribuir la jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, puede prever las tareas de cuidado que puede estar desarrollando.

Creemos que con el marco que da esta ley, esa situación estaría cubierta.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Solicito un intermedio de tres minutos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se va a votar.

(Se vota)

—Siete por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

(Es la hora 12 y 5)

—Continúa la reunión.

(Es la hora 12 y 8)

—Si no se hace uso de la palabra, se va a votar la propuesta del señor diputado Otero Agüero.

(Se vota)

—Tres en siete: NEGATIVA.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- Si bien en este momento no vamos a proponer un nuevo aditivo, nos queda la preocupación de si este proyecto ampara lo suficiente dadas las particularidades que tiene el teletrabajo los aspectos de libertad sindical. Si bien ese término está dentro del proyecto, hay algunas dudas que quedan planteadas, porque nos parece que es insuficiente lo que aquí se dice, pensando en trabajadores que van a empezar con la modalidad de teletrabajo y no van a conocer a sus compañeros y compañeras de trabajo, y que no habrá un espacio físico, material, donde poner una cartelera. Entonces, ¿cómo se pueden subsanar esas dificultades para la sindicalización? En el pleno de la Cámara vamos a hacer alguna propuesta.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Sobre lo que decía el señor diputado Gerhard, quiero decir que coincido en la preocupación de que no exista la posibilidad de instalar carteleras y demás. Estamos hablando de un mundo que va a ser todo en lo virtual, así que las comunicaciones de la parte sindical también tendrían que ser a través de medios digitales, con grupos de wasap y otros. Esas serían las herramientas de trabajo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Con relación al proyecto que hemos aprobado, quería hacer una serie de consideraciones que me parecen importantes.

Este proyecto de ley tiende a mantener las relaciones laborales, atendiendo a la nueva realidad socioeconómicalaboral que se ha producido como consecuencia de la pandemia. Por lo tanto, se alinea con el objetivo reseñado de generación de nuevos puestos de trabajo, enmarcándose en la política de gestión que creemos imprescindible en el momento que está atravesando el país. Además, fue uno de los compromisos asumidos con la ciudadanía.

La innovación del presente proyecto radica en la creación de la figura del *"teletrabajador",* que se define por la modalidad en que realiza la tarea, utilizando los medios tecnológicos de información; esto posibilita que el treletrabajaor desarrolle su actividad fuera del lugar de trabajo.

Es claro que esta figura que se pretende regular en el presente proyecto se enmarca en el cambio drástico que han sufrido las relaciones de trabajo en las últimas décadas del siglo XX y primeras décadas del XXI. En el mundo laboral actual quedó perimido el concepto de relación laboral clásico que surgió a finales del siglo XIX y que se mantuvo vigente hasta la primera mitad del siglo XX. El modelo taylorista- fordista en que el trabajador debía desarrollar su tarea físicamente en la empresa, siendo esta última la propietaria de los medios de producción, y en la que el trabajador comenzaba su trabajo desde muy joven y transcurría toda su vida laboral dentro de la misma empresa, dejó de existir o es cada vez más raro. Hoy por hoy, el trabajador no solo tiene multiempleo, sino que no se mantiene en el mismo empleo durante toda su vida laboral. Más aún: el trabajador muchas veces es poseedor de un know how que supera ampliamente el conocimiento del empleador.

Dados los cambios drásticos suscitados a nivel socioeconómico- laboral como consecuencia de la pandemia, los trabajadores que desarrollaban su tarea presencialmente en la empresa, se vieron impedidos de continuar trabajando de esa

forma, abriéndose paso el teletrabajo. En consecuencia, en la situación actual, entre perder su fuente de trabajo y mantenerla, el trabajador va a optar por mantenerla; esta ley pretende brindar las mayores garantías para que así suceda.

Por ende, el presente proyecto de ley se adapta a esta nueva modalidad de trabajo que el mundo entero ha adoptado, antes incluso de la irrupción de la pandemia, y que resulta necesario regular.

Claro está que la regulación considera los aspectos especiales de la prestación de esta nueva modalidad, como ser la flexibilidad en el cumplimiento de la carga horaria, el derecho a la desconexión, la provisión de las herramientas de trabajo, la reversibilidad, en el marco jurídico de los derechos y principios que rigen el derecho del trabajo, destacándose especialmente que no se deroga ninguno de los derechos adquiridos por el trabajador hasta el momento.

Es lógico que la especial naturaleza de esta modalidad de prestación del trabajo, que difiere sustancialmente de la modalidad presencial, amerita un tratamiento especial, pero ello no implica afectar ninguno de los derechos que asisten a los trabajadores, según el orden jurídico vigente; esto se plasma expresamente en el artículo 10 del presente proyecto.

¿Cuáles son entonces las innovaciones del proyecto? En primer lugar, se consagra un régimen flexible de horario diario con la limitación semanal, cuyo exceso genera el derecho al pago de horas extras. Adviértase que es altamente ventajoso para el trabajador desarrollar la tarea desde su casa, dado que el proyecto le asegura la distribución de su horas de trabajo según sus necesidades -artículo 8º del proyecto, y el exceso de horas diarias le habilita a la compensación por horas de trabajo en la misma semana, lo cual constituye una innovación para los trabajadores de la actividad privada. Téngase en cuenta que, actualmente, el trabajo no se mide tanto en función de las horas de trabajo cuanto por el resultado; máxime en el caso de teletrabajadores altamente especializados como la amplia gama de ingeniería informática y oficios en los que no se requiere un trabajo manual, sino el manejo técnico especializado de un sistema operativo.

También se regula el derecho a la desconexión, que implica asegurar al teletrabajador un mínimo de ocho horas diarias en que el empleador no puede contactarlo y en el que puede desconectarse de los dispositivos digitales, según el artículo 14 del proyecto.

Por último, se establece la reversibilidad como principio -literal b) del artículo 3º y artículo 7º-, que habilita la modificación de trabajo presencial a teletrabajo y viceversa para el caso de que, modificadas las circunstancias como producto de los cambios coyunturales nacionales e internacionales en los aspectos sociales, económicos, sanitarios y políticos, pueda revertirse la situación.

En conclusión, el presente proyecto de ley se enmarca en las tendencias mundiales de cambios de modelos de trabajo. Si pretendemos que el país avance, el mismo tiene que *agionarse* y adaptase a las nuevas modalidades de trabajo impuestas por los aspectos sociales, económicos, sanitarios y políticos que la coyuntura nacional e internacional imponen. El presente proyecto de ley flexibiliza el concepto clásico de relación de trabajo. Cabe destacar, sin embargo, que flexibilización no es sinónimo de desregulación, ni tampoco significa retacear derechos reconocidos por el derecho del trabajo. Con este proyecto de ley no se retacean los derechos individuales ni colectivos del teletrabajador, sino que se regula una nueva modalidad de trabajo, que por su naturaleza especial, amerita las innovaciones establecidas.

Estas son las puntualizaciones que queríamos hacer, ante un proyecto bien importante que, sin lugar a dudas, va a determinar una nueva metodología de trabajo y una protección que hoy no existe para las personas que teletrabajan.

SEÑOR REPRESENTANTE OTERO AGÜERO.- Coincido con el concepto. Entendemos que esta Comisión ha trabajado durante varios meses, en forma seria y responsable, con discrepancias y acuerdos, un proyecto de ley que, posiblemente, sea de los más importantes que votemos en estos cinco años.

Todavía queda la instancia del plenario, para la cual, entre otras cosas, fuimos electos. El desarrollo deliberativo es importante, y no se trata de convencernos entre nosotros, sino de reflexionar entre todos.

En ese sentido, parto de la base de que, más allá de quién quede más o menos contento, esta Comisión trabajó, y quería que constara en la versión taquigráfica.

SEÑOR PRESIDENTE.- Suscribo lo expresado por el señor diputado Otero. Tenemos la satisfacción y la tranquilidad de que en el Uruguay podemos tener discrepancias pero, con responsabilidad y respeto, podemos trabajar entre todos para lograr, como en este caso, con muchos cambios, tener una ley lo más abarcativa posible.

SEÑORA REPRESENTANTE ROSELLÓ.- Felicito a la Comisión por el respeto, por el buen clima y por el trabajo llevado adelante en el estudio del proyecto. Como bien han dicho quienes me han antecedido en el uso de la palabra, hace varios meses que venimos trabajando en el proyecto y le hemos realizado modificaciones, a pesar de las complicaciones que hemos tenido por la pandemia.

Agradezco al presidente por la paciencia. Es fundamental la conducción que él ha realizado, porque cada uno hizo sus aportes. Saben bien que molesté bastante con el artículo 8º, y se han contemplado algunas preocupaciones y modificaciones que quería hacer.

Es importante destacar el buen trabajo en esta Comisión. Somos todos integrantes de distintos partidos políticos, pero se nota -es lo que siempre destaco de esta Comisión- el buen clima y el respeto, a pesar de las discrepancias, con los que se ha llevado adelante el estudio y la votación de este proyecto.

Sin lugar a dudas el teletrabajo es una nueva herramienta; como bien decía el señor diputado Jisdonian, es un cambio de paradigma en las relaciones laborales; es una herramienta que fue empujada por la pandemia, pero que se viene aplicando hace unos cuantos años en el país. Es fundamental la aprobación de este proyecto para que esta modalidad quede reglamentada por la seguridad de quienes la están llevando adelante. Es una norma que desde el principio quisimos que fuera protectora de los trabajadores, que siempre son los más vulnerables, y también de los empleadores, que son quienes generan las fuentes de trabajo y es fundamental cuidarlos.

Agradezco nuevamente al presidente por la paciencia y a todos los integrantes de la Comisión, así como al secretario, porque hemos llevado adelante un gran trabajo. Me siento muy orgullosa del trabajo que hemos realizado; este es el primer proyecto que aprobamos en esta Comisión, y es bien importante.

SEÑOR REPRESENTANTE SODANO.- Quiero dejar constancia de que celebro el trabajo que hemos podido hacer entre el oficialismo y la oposición. Me refiero a las discusiones que hemos tenido, a cómo hemos abordado el tema, a todo lo que se ha trabajado, siempre con un mismo objetivo: pensar en los trabajadores, generar una herramienta donde había un vacío, porque quienes desarrollaban este sistema de trabajo no tenían un respaldo. Creo que es fundamental constituir un respaldo, una ley, una

reglamentación en base a las personas que estaban haciendo teletrabajo no de ahora, sino de hace mucho tiempo y no tenían un marco regulatorio que los contemplara.

Lo celebro porque había un vacío en el sistema laboral que acá, de una manera u otra, conformes en un todo o en parte, pudimos contemplar.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑOR PRESIDENTE.- Con relación a la presentación de los informes, se resuelve dejar su definición para la próxima sesión, a fin de determinar cómo se va a proceder por parte de la Comisión. Corresponde ahora recibir a la delegación de la UNOTT.

(Se establece comunicación por videoconferencia)

—Buenos días.

Damos la bienvenida a la delegación de la Unión Nacional de Obreros y Trabajadores del Transporte (UNOTT) y de la Coordinadora del Interdepartamental, integrada por los señores Marcelo Da Motta y José Luis Duarte.

Les pedimos disculpas por la espera. Teníamos una agenda un poco cargada. Sabemos que estaban al tanto, pero corresponde agradecerles por su paciencia.

SEÑOR DA MOTTA.- Buen día.

Soy delegado del Grupo 13, Subgrupo 02, que corresponde al transporte interdepartamental, e integrante del Ejecutivo de la UNOTT.

Antes que nada, quiero agradecer la posibilidad de esta instancia con la Comisión.

Nuestra idea es trasmitirles la situación que estamos viviendo en este momento los trabajadores del sector, con una declaración de conflicto desde marzo de este año, por el agravamiento de situaciones que tenemos planteadas desde el año pasado.

Voy a tratar de hacer un resumen para explicar de la mejor manera posible -por supuesto, estamos abiertos a cualquier tipo de consulta que se nos quiera realizar- las dificultades que desde el comienzo de esta pandemia venimos sufriendo los trabajadores del transporte interdepartamental, con cambios en nuestras condiciones de trabajo.

En marzo de 2020 se adjudicaron tarifas a las empresas del sector que se trasladaron al precio del boleto. Comenzamos aquel mes de marzo con una suba del boleto, y se debería haber ejecutado un ajuste salarial para los trabajadores del sector, pero no fue así.

El 13 de marzo se detectó el primer caso de covid en nuestro país, lo que significó el comienzo de la pandemia.

Los días siguientes a ese 13 de marzo empezamos a tener reuniones con las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para tratar de generar un protocolo de funcionamiento del sector, ya que se nos pedía que se mantuviera la actividad, en el entendido de que el servicio del transporte no debía paralizarse, por aquello de los servicios esenciales y por la conectividad que este sistema interdepartamental permite entre la zona metropolitana y el resto del país.

Como decía, los primeros días después de que comenzó la pandemia, nos reunimos con el director nacional de Trabajo, doctor Federico Daverede, en el Ministerio, y realizamos un protocolo para el funcionamiento del sector, teniendo en cuenta, por ejemplo, que la mayoría las unidades con las que nosotros trabajamos tienen ventanillas fijas y hay muy poco espacio para ventilar de la mejor forma. Al comienzo de la pandemia, nadie sabía muy bien de qué forma atacar esta situación para generar tranquilidad a los usuarios y a los compañeros que en ese momento estaban activos.

Se generó un protocolo de funcionamiento, un protocolo de sanidad, que hablaba de elementos básicos, como el uso de tapabocas, guantes y alcohol en gel, la recomendación de mantener las unidades ventiladas, con las escotillas, y de qué producto deberían utilizar las empresas para desinfectar los ómnibus, dentro de las posibilidades, en cada punta del recorrido, en las terminales o en los descansos intermedios en cada jornada.

Esto se hizo en conjunto, es decir, con las empresas, los trabajadores y el Ministerio. Algunas empresas ya en ese momento lo pusieron en práctica; otras, no hicieron caso a esas indicaciones. Los trabajadores que estábamos organizados pudimos generar una base de materiales como los que recién mencionaba, a fin de hacerlos llegar a los compañeros que estaban activos, tanto trabajando en encomiendas como en las unidades.

Esa misma semana, con la misma delegación y también en presencia del director nacional de Trabajo, doctor Daverede, se generó un proyecto de rotación en el seguro de paro.

A la semana de comenzada la pandemia, las empresas mandaron un grupo muy importante de personas al seguro de paro, dado que la actividad del sector se redujo muchísimo. Sin duda, las primeras medidas decretadas por el Poder Ejecutivo hicieron que la movilidad bajara y, la actividad, en este caso, en el transporte interdepartamental, bajó muchísimo; estuvo en un parámetro cercano al 20% de la movilidad que tenía en un tiempo normal. Esto hizo que un grupo bastante importante de compañeros, diría, masivo, fuera al seguro de paro.

En esos días, en esa reunión con el director nacional de Trabajo que recién mencionaba, se generó un sistema de rotación para que el envío de los trabajadores del sector al seguro de paro fuera lo más equitativo posible, porque ya desde ese momento se estimaba que esta situación iba a ser de largo aliento; no sabíamos cuántos meses más el sector iba a estar en una situación similar de envíos al seguro de paro.

Se generó un trabajo y se presentó a todas las partes. Los trabajadores, en aquel momento, entendíamos que era viable y que se podía ejecutar. La respuesta de la patronal, que demoró un mes en contestar, fue que no aceptaban la propuesta realizada por las autoridades. A partir de ahí se empezó a generar una dificultad en lo que refiere al seguro de paro.

Vale la pena aclarar que en algunas empresas se lograron acuerdos internos con los trabajadores y, en ese momento, pusieron en marcha un sistema de rotación, pero fueron muy pocas. En su conjunto, las asociaciones más grandes de las empresas se negaron a llevar adelante un sistema de rotación que fuera equitativo para los trabajadores. Ahí ya teníamos una dificultad con respecto al envío de los trabajadores al seguro de paro.

Como decía, los primeros meses de la pandemia se sintieron en el sector; la baja en la venta de boletos y en la movilidad en los servicios fue importantísima, con ese porcentaje que mencioné, de casi un 20% de lo significaba una situación normal. Había turnos en los que se veía salir las unidades desde Tres Cruces casi sin pasajeros. Sin duda, las frecuencias se vieron muy reducidas.

Esto no fue así en el sector de encomiendas, que también...

(Se interrumpe la conexión de la videoconferencia)

—La actividad en el sector de encomiendas, en lugar de reducirse, se triplicó y hasta se cuadruplicó en algunos lugares. Como la movilidad se había detenido a nivel general, la venta *on line*, por internet, creció de tal manera que todos los envíos se hacían por encomienda. Esto hizo que el sistema de encomiendas, dentro del sector, explotara.

Entonces, en algunos casos, en esos sectores, en lugar de enviar a los compañeros al seguro de paro, hasta se los reforzó.

En aquel momento, la particularidad era que casi no trasladábamos gente, pero no alcanzaban las frecuencias para trasladar la cantidad de encomiendas.

En los primeros meses después de que comenzó la pandemia, allá por abril y mayo, el director nacional de Transporte, doctor Lavandera, nos comunicó que como una ayuda económica para las empresas se iba a mantener el fideicomiso en la devolución relativa al gasoil y a los boletos estudiantiles con el mismo margen del año 2019. Para que se entienda: se consideraban los mismos meses del año 2019 y se mantenía el mismo porcentaje de devolución de ese fideicomiso para los meses de 2020, en plena pandemia, como para que las empresas tuvieran alguna ayuda económica para sobrellevar la caída del sector.

En abril o mayo las empresas nos presentaron una adecuación al laudo, que en aquel momento estaba vigente hasta febrero o marzo de este año, que era la fecha en que culminaba nuestro acuerdo salarial. En abril o mayo de 2020 las empresas nos presentaron una adecuación al laudo, que expresaba pura y exclusivamente una rebaja salarial; de alguna forma, modificaba parte de nuestro sistema de remuneración y un conjunto de determinados ítems que hacen a nuestro salario.

Este sector tiene tres formas de pago diferentes: tenemos compañeros jornaleros en los talleres...

(Interrupciones)

—Estaba hablando de la adecuación al laudo, que para nosotros era una clara rebaja salarial, dado que modificaba, de alguna forma, los componentes que hacen a nuestro salario.

Como decía, en el sector tenemos tres tipos de remuneraciones que corresponden a actividades diferentes: tenemos compañeros jornaleros, que son los que trabajan en los talleres; compañeros mensuales, que son los que trabajan en la administración, en las agencias y en encomiendas, y compañeros destajistas, de remuneración variable, que somos los que trabajamos en carretera, tanto guardas, como choferes, auxiliares de a bordo y, en algunos casos, las guías, porque también abarca el sector turismo.

Tuvimos una negociación bastante extensa, que duró hasta los primeros días de junio. En ese momento, se redactó un acta de desacuerdo, dado que no pudimos hacer acuerdo con lo que se planteaba en esa adecuación por parte de los empresarios. Nosotros manifestamos alguna necesidad básica de aquel momento, que hablaba de la estabilidad laboral y de generar algo más equitativo con respecto al seguro de paro, como manifesté hace un rato.

En el mes de junio se redactó un acta por parte de las autoridades del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en desacuerdo y se dio por finalizada esa instancia de negociación. Y las empresas, de alguna forma, expresaron que iban a realizar la adecuación de la misma manera.

Los primeros días de junio se detectó que los trabajadores de CITA tuvieron una reducción de sus salarios, que iba de un 15% a un 20%, lo que implicaba una diferencia bastante significativa para la situación que estábamos viviendo en ese entonces.

En ese momento, nosotros, de parte de la Coordinadora del Interdepartamental, nos pusimos en contacto con las autoridades, y los compañeros de la Asociación de Trabajadores de CITA realizaron una paralización de sus actividades. El sector se declaró

en conflicto ante la imposición de esta empresa de hacer la rebaja de salario a los compañeros.

En este caso, los trabajadores estuvieron catorce días parados; realizaron catorce días de huelga, tratando de que la empresa devolviera todo lo que había retirado de sus salarios. Reitero que la medida duró catorce días, luego de los cuales se pudo llegar a un acuerdo: la empresa devolvió, en dos veces, lo que había retirado del salario de los trabajadores. De alguna forma, el conflicto había quedado abierto porque también en otras empresas habíamos encontrado algún tipo de modificación, por ejemplo, en el complemento del salario vacacional y en otros ítems de nuestros salarios, que nos perjudicaban.

En agosto de 2020, desde los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Transporte y Obras Públicas se planteó un decreto para el sector. En octubre de 2020 el Poder Ejecutivo efectivizó ese decreto, por el cual se congelaron los ajustes pendientes que tenía el sector. Este decreto se publicó en octubre de 2020; implicó que los ajustes que teníamos pendientes y que adeudaba el sector se congelaran y se retiraran de la mesa; los últimos dos ajustes de la recta final que teníamos pendientes se congelaron y se sacaron. Hablamos de lo que estaba previsto para marzo de 2020, que era un correctivo, del ajuste que teníamos pendiente para setiembre de 2020 y de un correctivo final previsto para febrero de 2021. Ese decreto eliminó todos esos ajustes que teníamos pendientes para esa recta final del convenio. Es por eso que nosotros manifestamos, en este conflicto que tenemos al día de hoy, que estamos ante una rebaja salarial de más de un 15% en un año.

En ese momento, se hizo un trabajo con los compañeros del Instituto Cuesta Duarte, en el PIT- CNT. Planteamos a los compañeros del Instituto las propuestas que venían del Poder Ejecutivo. La pérdida salarial que teníamos en ese momento ya indicaba que, pasado el tiempo, iba a superar el 15%. A la fecha de hoy, seguramente, ya pasamos ese 15% y estamos lejos del estudio que realizamos en ese momento, con la propuesta que teníamos arriba de la mesa.

En diciembre de 2020, con la autorización del Poder Ejecutivo de trasladar la licencia generada en el año 2019 que debíamos gozar en 2020 para el año 2021, la mayoría de las empresas terminaron el año 2020 sin dar las licencias correspondientes al año 2019. Al día de hoy, a esta altura del año 2021, los trabajadores aún no hemos podido gozar las licencias del año 2019. No ha sido acordada con los trabajadores la forma de organizar esas licencias. Hay trabajadores que no tienen idea de en qué mes van a gozar la licencia del año 2019 y, mucho menos, la de 2020. Y, sin duda, vamos por el mismo camino, buscando la misma forma de seguir trasladando las licencias para otro año. Como ya dije, hay trabajadores que no tienen idea de cuándo van a gozar la licencia del año 2019; la licencia correspondiente a los meses trabajados en 2019 todavía no la tienen organizada, no saben cuándo la van a gozar.

Fue en marzo de 2021 cuando, de alguna forma, planteamos el conflicto que tenemos hoy. Hemos tratado de difundir y de dar a conocer a la opinión pública y a la población en general la situación del sector. En marzo de 2021 todavía permanecían en el seguro de paro quinientos trabajadores del sector, seguro de paro que desde el primer momento denunciamos que se viene malutilizando. Entendemos que esta herramienta fue fundamental para hacer frente a la situación de la pandemia, totalmente atípica para todos los trabajadores; ningún sector de trabajo, nadie, ninguno de nosotros estaba entrenado para enfrentar una situación así. Muchos de los trabajadores de este sector nunca habían estado tanto tiempo en el seguro de paro. Como decía, en marzo de este año todavía teníamos quinientos compañeros que no habían podido entrar a trabajar

desde el primer día de la pandemia. Al día de hoy, hay un grupo de más de trescientos compañeros que todavía están en el seguro de paro; llevan más de quince meses en esa situación. Nosotros hemos manifestado en los diferentes ámbitos, en las instancias en las que hemos tenido la posibilidad de difundir la problemática del sector, la gravedad de estos casos. Para algunos compañeros esto ya dejó de ser un problema económico para pasar a ser un problema emocional; en algunos casos, estos compañeros representan la única fuente de ingreso del hogar y están desde hace quince meses en el seguro de paro, con todo lo que ello conlleva, con el 50% del salario, además de la situación en general, los niños sin escuela, un montón de situaciones que han generado una dificultad enorme. Como decía, en algunos casos, esto va más allá de lo económico; afecta la situación emocional en la interna de cada casa, de cada familia.

En ese sentido, hace no más de quince o veinte días fuimos recibidos por el ministro de Trabajo y Seguridad Social y por el director y volvimos a plantear la misma problemática sobre este tema, proponiendo la rotación en el seguro de paro. Tuvimos cuatro o cinco instancias diferentes en la órbita del Consejo de Salarios, en el Subgrupo 02, donde hemos tratado de buscar voluntades, alternativas de la parte empresarial, de la mano del doctor Federico Daverede, que nos ha recibido de la mejor manera y ha entendido la situación para plantearla a la otra parte, pero la respuesta ha sido totalmente negativa.

Nosotros llevamos mucho tiempo como delegados del sector, un sector ciento por ciento negociador. Hemos logrado un montón de acuerdos, un laudo muy extenso, muy rico en muchas condiciones, en lo que significan cuarenta y cuatro hojas de condiciones de trabajo, categorías...

(Se interrumpe la conexión de la videoconferencia)

—Tareas, variables, un montón de cosas que tiene nuestro laudo, que habla de que el sector siempre ha sido visto de buena manera, por el gran margen de negociaciones que hemos llevado a cabo. Dentro del Ministerio de Trabajo somos uno de los sectores que tiene más audiencias mensualmente. Y esto ha sido así históricamente; no es de ahora, por la situación que tenemos en el presente, sino que desde siempre hemos tratado de buscarle la vuelta a un montón de situaciones porque nuestro sector es muy amplio.

A lo que voy es a que en los tiempos que vivimos eso se ha dado vuelta; no hemos podido acordar nada. En la órbita del Consejo de Salarios, que para los trabajadores es un nivel superior, donde las partes, de alguna forma, tienen que buscar las alternativas a los conflictos, a los problemas y tratar de destrabarlos, esto no ha sido así. El Consejo de Salarios de este sector ya no encuentra variables cuando se consideran las particularidades del conflicto; no hemos podido interpretar los problemas de la misma manera.

Y, bueno, lo que yo estaba planteando con respecto al seguro de paro ha sido una más de las trancas que hemos tenido en el sector: no hemos podido encontrar una variante, una posibilidad de que las empresas puedan ingresar a este grupo de trabajadores que está en el seguro desde el primer día de la pandemia.

Entendemos que en algunos lugares esta herramienta se ha utilizado para perseguir, para discriminar a compañeros. Quizás no hablemos de quince meses, pero sí de más de un año en el seguro de paro. Es el caso de algunos trabajadores que, como para la parte empresarial han tenido una actitud equivocada, se los castiga enviándolos al seguro de paro por más de un año.

Nos preocupa la mala utilización de la herramienta. Nos preocupa de qué forma se está utilizando, más allá de esto que estoy comentando. En algunos casos, entendemos que hay posibilidades de que ingresen más trabajadores al sector de la remuneración variable. Nosotros, los compañeros de carretera, tanto los choferes como los guardas -yo soy guarda-, tenemos un mínimo asegurado, un kilometraje mínimo para rodar; nuestro salario está vinculado a ese kilometraje mínimo. En una temporada normal, fuera de la pandemia, ese kilometraje mínimo asegurado que tenemos para rodar se supera y, en algunos casos, hasta se duplica, por la cantidad de kilómetros que cada empresa tiene para recorrer. En la situación que hoy estamos, la gran mayoría trabajamos sobre ese mínimo, y muchos compañeros están en el seguro de paro. Pero hay algunos casos, en los que nosotros marcamos que se está malutilizando la herramienta, porque hacen 4.000 kilómetros más. Nosotros tenemos 8.000 kilómetros asegurados, pero en esos casos, de repente, ruedan 12.000 kilómetros, 13.000 kilómetros, 14.000 kilómetros, sacando el lugar a otros compañeros que hoy están en el seguro de paro.

Por eso hablamos de la mala utilización de la herramienta. Entendemos que debería haber un control más estricto por parte del Ministerio de Trabajo y del BPS para que esas cosas no sucedan y pudiéramos tener la alternativa de que más trabajadores fueran incorporados al sector. Creemos que es como un fraude en el uso de la herramienta. Por suerte, tenemos esa herramienta, que ha soportado la masiva cantidad de trabajadores de todos los sectores que se han enviado al seguro de paro. El control permitiría determinar que en esos casos se está malutilizando.

Esa es una de las menciones que nosotros hacíamos en la plataforma del último conflicto que presentamos a mediados de marzo de este año.

También tenemos dificultades en lo que significa el cumplimiento de los acuerdos bipartitos, de los acuerdos tripartitos refrendados, de alguna forma, en el Ministerio de Trabajo, frente a los funcionarios de esa Cartera; son acuerdos que firmamos en esos órganos y que no podemos hacer cumplir. De alguna forma, las empresas han aprovechado la situación para no hacer caso a esos acuerdos.

En cuanto a la reestructura del sistema y de las condiciones de trabajo, que venimos mencionando de un tiempo a esta parte, es necesario decir que en casi todas las empresas está acordado el funcionamiento operativo en los turnos y en los servicios que se realizan, tanto en corta, media como larga distancia, con la figura del chofer y del guarda. Todo este tiempo de pandemia ha hecho que se desgasten los relacionamientos laborales en cada interna, en cada empresa, en cada sindicato. Esto ha llevado a que, donde no tenemos la organización más aceitada o donde no tenemos el diálogo más fluido, las empresas retiraran a un montón de guardas de arriba de los coches. Entendemos que ahí hay un incumplimiento y una situación de gravedad en cuanto a la seguridad; me refiero a la seguridad del usuario, la seguridad de los compañeros, la seguridad del sistema, la seguridad de la población en general, porque andamos por rutas nacionales. Los compañeros del transporte de larga distancia, normalmente, hacen esos recorridos durante muchas horas y en el horario de la noche, con todo lo que conlleva viajar en esas condiciones. Como decía, hay alguna empresa que ha retirado la figura del guarda de arriba de los coches.

Nosotros hemos denunciado en la Inspección General líneas de más de 600 kilómetros que se vienen realizando sin la figura del guarda: hay líneas que cruzan de Salto a Montevideo sin guarda; líneas que cruzan desde Salto a Punta del Este sin guarda -una línea nueva que está en curso, pero no data de mucho tiempo; se generó desde el Ministerio de Transporte- ; servicios Montevideo- Chuy que se estaban realizando sin guarda. La mayoría de ellos son en el horario de la noche. Esto recarga de

manera importante la tarea del chofer, que tiene que cobrar boleto, atender los levantes, hacer la bodega, atender el pasaje, atender todas las agencias que hay en el camino y, a la vez, manejar durante cuatro, cinco, seis o siete horas solo y, como decía, en el horario de la noche, con todas las dificultades que esto implica. Este no fue un tema que se puso arriba de la mesa para tratar de llegar a un acuerdo con los trabajadores, sino que fue una imposición. De la noche a la mañana nos encontramos con este cambio de condiciones; los trabajadores que estaban activos en ese momento, en este caso, los conductores, se encontraron con que tenían que salir solos sin la figura del guarda. Esa es una de las denuncias que nosotros hemos hecho en este último tiempo.

Sobre la rebaja salarial ya hablé al principio. Este sector lleva más de 15% de pérdida salarial, en base a ese decreto del año pasado. Estamos sin convenio vigente; se venció en febrero o marzo de este año, y estamos a la espera de ser convocados a una nueva ronda de Consejos de Salarios. No hemos tenido ningún lineamiento aún, más allá de que sabemos que en estas horas se iban a dar desde el Poder Ejecutivo los lineamientos en general. Este siempre ha sido uno de los sectores en riesgo. No hemos sido convocados, más allá de las reuniones que hemos tenido con las autoridades del Ministerio de Transporte. También se nos ha generado la incertidumbre en cuanto a qué va a quedar de este sector luego de que finalice la pandemia o empecemos a volver a la normalidad. Este es un sector que ha sido fuertemente afectado y va a tener fuertes cambios. Por todas esas particularidades, hemos tratado de que el director nos haga participar de estas conversaciones; entendemos que, después de todo esto, habrá otro transporte interdepartamental. Sin duda, los trabajadores queremos aportar nuestra cuota de conocimiento de la labor. Como dije, muchos de nosotros hace varios años que estamos en esto. Como delegados, como representantes de los trabajadores y como conocedores del sector podemos colaborar para, entre todos, llevar adelante los cambios que se pueden venir pospandemia.

Otro asunto a tener en cuenta es el retiro del guarda de arriba del coche. Lo hemos dicho más de una vez: si hay intención de las autoridades o de las empresas de modificar el servicio, de generar una reestructura en el sistema que haga que mañana el guarda no esté más, sentémonos a conversar y abramos la cancha un poco más. Los delegados de este sector nunca estuvimos cerrados a hablar sobre los puntos que se han puesto arriba de la mesa. Cuando se puso la adecuación al laudo, fuimos muy abiertos, estudiamos el asunto y propusimos variantes, que fueron aceptadas por la otra parte. Así fue como se llegó el acta de acuerdo.

A raíz de la reestructura que se está generando en el sector, en la última reunión que tuvimos con el ministro de Trabajo y con el director volvimos a exponer lo mismo: que se nos convide, que se nos participe, que se nos abra la cancha antes de llegar a un enfrentamiento. Pero eso no es lo que está pasando. Hoy en día, no tenemos diálogo con las patronales, con las organizaciones de las empresas. Es decir que no hemos podido buscar seriamente alternativas y soluciones al problema que tenemos en general. Cedo el uso de la palabra a mi compañero José Duarte. Estamos abiertos para responder cualquier consulta que nos quieran realizar.

SEÑOR DUARTE.- También agradezco a la Comisión por recibirnos.

Me voy a referir a las situaciones de persecución sindical que se están dando y que han sido denunciadas por nosotros en este conflicto.

Marcelo, puntillosamente, recorrió todo lo que pasó el año pasado y parte de este. En el medio, tuvimos situaciones producidas por la falta de acuerdo con las patronales. Concretamente, no pudimos llegar a consenso en algunas situaciones que tenían connotaciones de persecución sindical.

La primera, y que rompió más los ojos, fue la de las cámaras de seguridad. La empresa Turil instaló cámaras de seguridad hace ya tres años. Nosotros siempre dejamos claro que no estamos cerrados a su utilización. Entendemos que las cámaras de seguridad son un elemento probatorio ante situaciones de robo o seguridad en el viaje. Estas cámaras no previenen accidentes; lo que hacen es darnos pruebas ante cuestiones fortuitas que se pueden dar u otras situaciones.

La empresa, cuando las instaló hace tres años, dejó claro -y lo dijo en el ámbito del Consejo de Salarios- que eran para recabar pruebas para sancionar trabajadores. Lo dijo abiertamente y así consta en las actas del momento.

En esa oportunidad, obviamente, frenamos esa intencionalidad. Los compañeros de Turil organizados también se armaron como para repeler esa intención. Hicieron una carta documento, que fue entregada a la empresa, en la que exponían su postura, no solo de forma subjetiva, sino también con argumentación legal. En ella se negaba a la empresa el derecho a su imagen y se planteaba la posibilidad de apercibirla en lo que tiene que ver con el derecho a la intimidad. Los compañeros nunca se negaron a que pusieran las cámaras. Simplemente, pidieron que no las apuntaran hacia ellos. Fue lo que la empresa hizo en aquel momento.

Hoy, la empresa instaló en estas cámaras de seguridad unos elementos de tecnología que hacen que cuando se ilumina la ruta porque vienen vehículos de frente, también se ilumina la cabina y se ve para adentro; es como que estuvieran filmando a los compañeros por el reflejo del parabrisas.

Esto desembocó en que la empresa comenzara a apercibir a los compañeros por posibles faltas. En este sentido, les entrega un CD con las grabaciones de todos los viajes. Hay que tener en cuenta que Turil hace viajes de entre cuatro, seis y más horas; los viajes más largos que hace son a Artigas, que llegan a ser de ocho horas. Como decía, la empresa les entrega un CD y les marca cada situación en la que se esté incurriendo en una posible falta. Esto empezó con el trabajador que fue elegido por los compañeros como presidente del sindicato, Leandro Riestra. Luego de que hizo un viaje de larga distancia de seis horas, se le entregó un CD donde se le marcaban posibles faltas de tránsito y otro tipo de situaciones, como cuántas veces se agachaba a tocar el zócalo. Él sacaba una mano del volante para comandar, por ejemplo, el aire acondicionado; eso fue lo que el compañero contestó. Nosotros entendemos esta actitud como una persecución sindical, que apunta directamente a la cabeza del sindicato.

Estas situaciones se vienen dando. Turil y el SUTT ya tienen agotadas las instancias en los Consejos de Salarios. La parte de prevención de conflicto ya la sorteamos. También pasamos por el ámbito de discusión para ponernos de acuerdo con las cámaras empresariales. Como decía Marcelo, no hubo acuerdo. Esas instancias están resultando totalmente vacías, ya que no hay concordancia ni con nosotros ni con los negociadores.

Esa es una de las cuestiones que hacen a este conflicto.

Otro de los problemas es la falta de concordancia con las cámaras empresariales -estas son situaciones que tenemos hoy en día; hay bastante trabajo en este sentido- en el traslado de obreros para el Consorcio Constructor Ferrocarril Central y UPM2. En la parte de turismo, está legislado cómo se podría llegar a pagar un jornal de trabajadores. Desde el comienzo de estas obras -no solo la de UPM2 y la del Consorcio Constructor Ferrocarril, sino también la de UPM en Fray Bentos y la de Conchillas-, se empezaron a dar ciertas situaciones: los trabajadores de turismo que están abocados al traslado de esos obreros tienen jornadas de trabajo muy extensas. Como decía Marcelo, la remuneración variable es lo que reina en el sector transporte. Nosotros siempre apostamos a la coherencia empresarial y, para prevenir riesgos, apuntamos a bajar las

jornadas de trabajo y no hacerlas tan extensas. En este caso, tampoco nos hemos podido poner de acuerdo con la parte empresarial. La coherencia y la seguridad que ellos esgrimen que prima en sus decisiones empresariales, no están siendo partícipes de las negociaciones. Dejan que las empresas que arriendan esos servicios hagan la jornada que se les antoja. En muy pocos casos hemos podido lograr acuerdos. El Consorcio Ferrocarril se lava las manos en todo lo que tiene que ver con regularizar estas cuestiones.

(Interrupciones)

—Después de sorteados esos ámbitos, se han dado pequeños conflictos con empresas subarrendadas en estos traslados y las partes empresariales. No han sido de gran porte, pero hoy también hacen al conflicto general y esos puntos están dentro de nuestra plataforma. Últimamente, se dio una problemática de este tipo en Canelones, en la empresa SATT, donde no teníamos afiliación sindical. Lo cierto es que se presentó un compañero denunciando jornadas extensas de trabajo. En este caso también recorrimos el camino de la prevención de conflictos. Se citó a la parte que regula el transporte en Canelones. Como en este caso la remuneración es variable, porque los compañeros ganan por kilómetro, el empresario de SATT esgrime que no tiene ningún impedimento para otorgar a los compañeros jornadas extensas. Cuando decimos que son jornadas extensas nos referimos a que les ponen, por ejemplo, un cartón con entrada a las 5 y 30 de la mañana y la salida a las 20 y 30. Es más: tenemos un cartón en el que figura una jornada que empezó a las 5 y 30 de la mañana de un día y terminó a la 1 y 30 de la madrugada del día siguiente. El dueño de SATT esgrime que, como les da ocho horas de descanso entre jornada y jornada, puede darles esa cantidad de horas, y como los compañeros ganan por kilómetro recorrido, no está atado en ese sentido. La Intendencia de Canelones, la Dirección de Tránsito, específicamente el señor Metediera y otro compañero -cuyo nombre ahora no recuerdo-, nos dijeron que ellos no tienen manera de frenar estas cuestiones porque solo tienen que ver con el servicio y con que la empresa cumpla con lo que tiene acordado con ellos; nos dicen que no tienen nada que ver con los trabajadores. El Ministerio de Trabajo tampoco se pone el poncho en este sentido. Nosotros argumentamos la ley de ocho horas y pedimos que hubiera coherencia y se bajara la jornada de trabajo, pero ni la parte empresarial ni los órganos reguladores nos han dado respuesta.

Estamos viendo que, a nivel general, ante estas situaciones que se presentan día a día, a pesar de tener convenios bipartitos firmados y homologados en el Ministerio de Trabajo y de que existe regulación del Ministerio de Transporte, no se llama al orden. Lo que nos queda después de recorrer todos los caminos es, sin dudas, el conflicto, y sacar esta problemática a la calle. Por eso, desde el 17 de marzo estamos en conflicto, reclamando todas estas cuestiones.

En lo que tiene que ver con las cámaras de seguridad y la regulación de las jornadas de trabajo, tenemos un vacío bastante grande. Como decíamos, tenemos el impedimento de acordar con las cámaras empresariales, por una negativa, porque se ponen un balde, porque esgrimen sus potestades para hacer todas esas cosas. Es decir que, en cierta manera, nos tienen con las manos atadas para poder dar respuesta a los compañeros sobre estos problemas.

Apelamos a este ámbito para ver si podemos llegar a algún tipo de legislación que ayude a poner coherencia a estas situaciones, tanto las que tienen que ver con las cámaras de seguridad como las de regulación de las jornadas de trabajo del sector.

SEÑOR REPRESENTANTE GERHARD.- En este caso, no tenemos ninguna consulta porque la delegación ha detallado sus inquietudes. Tomamos el guante de las

preocupaciones que han planteado. Por un lado, los cientos de trabajadores que hace demasiados meses están en seguro de paro. Nos parece que este es un tema que esta Comisión va a tener que abordar y manejar posibles alternativas. También nos quedamos con la preocupación relativa a las condiciones de trabajo de los choferes, que tienen mucho que ver con la seguridad, tanto de ellos como de todos los pasajeros y de todas las pasajeras. Probablemente, este asunto también debamos conversarlo con el Ministerio de Transporte.

Así que nos quedamos con esas dos inquietudes. Son similares a algunas de las planteadas el año pasado, lo cual lamentamos. Entonces, reitero, si bien no tenemos preguntas, seguiremos teniendo este asunto bien presente.

SEÑOR PRESIDENTE.- Me sumo a las palabras del señor diputado Gerhard. Por supuesto, luego deliberaremos entre nosotros para dar destino a los planteos que han hecho, claramente tendientes a buscar una solución.

La Comisión les agradece su presencia. Estamos a las órdenes.

(Concluye la conexión de la videoconferencia)

(Diálogos)

—Tal como hemos acordado, la versión taquigráfica de esta reunión se enviará a los Ministerios de Transporte y Obras Públicas y de Trabajo y Seguridad Social.

No habiendo más asuntos, se levanta la reunión.

